

## LOS ESTUDIOS DE GÉNERO EN EL ESPACIO UNIVERSITARIO. EVOLUCIÓN DEL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA MANCHA

Vicenta Rodríguez Martín.  
Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social  
Universidad de Castilla la Mancha (UCLM).  
[vicenta.rodriquez@uclm.es](mailto:vicenta.rodriquez@uclm.es)

### RESUMEN

A través de la presente ponencia pretendemos hacer visible la necesidad de generar estudios dentro del espacio universitario de especialización en género orientados a la intervención social y que promuevan la formación desde una triple perspectiva: cognitiva, actitudinal y de habilidad, como una forma de generar cambios estructurales que permitan la conformación de una sociedad más democrática, justa, igualitaria y feliz. Para ello, daremos a conocer la experiencia adquirida en la Universidad de Castilla La Mancha tras cuatro ediciones de la implantación del *Título de Especialista en Igualdad: Intervención Social desde la perspectiva de Género*, como Título Propio de la UCLM y diseñado desde una perspectiva de género emocionalmente inteligente.

### PALABRAS CLAVE

Género, intervención social, formación especializada, igualdad efectiva.

## 1 INTRODUCCIÓN

A pesar del pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley tal como se pone de manifiesto en los diferentes marcos legislativos (internacional, europeo, nacional y regional), la igualdad real, plena y efectiva entre varones y mujeres sigue siendo una tarea aún inconclusa a la que todas las instituciones tienen que dar respuesta.

A poco que buceemos en las cifras sobre salarios, empleo y tipo, ocupación del tiempo de ocio y de cuidados o participación en puestos de responsabilidad y poder, constataremos que sigue existiendo una importante fractura entre la realidad masculina y femenina que se pone de manifiesto a través de la discriminación salarial; tasas más altas de desempleo femenino; escasa representatividad de la mujer en los puestos de responsabilidad política, social o económica; o escaso tiempo de ocio y excesivo tiempo de cuidados para las mujeres, además de las diferentes violencias de las que las mujeres son víctimas, siendo éste el exponente de la máxima desigualdad entre ambos géneros.

Necesariamente has de llevarse a cabo diferentes estrategias de acción que sean efectivas para combatir todas las manifestaciones de discriminación que por razón de sexo aún existen, de tal forma que se promueva una mayor igualdad real entre varones y mujeres.

Estas acciones se han de implementar de modo transversal, y han de abarcar el plano legislativo, político, social, educativo, formativo, cultural, recreativo, personal, etc. Han de sustentarse en los distintos pilares que conforman la sociedad y además, han de ir orientadas, de modo preferente, a atacar eficazmente todos los prejuicios y estereotipos androcéntricos que dan origen al tratamiento diferencial entre mujeres y varones. Además, han de dirigirse a potenciar el empoderamiento de todos los miembros de la sociedad en general, pero, de modo particular, empoderar a las mujeres, que por múltiples razones, entre ellas culturales, se han visto despojadas del poder de desarrollar todas sus potencialidades y capacidades e incluso de tomar decisiones sobre sus propios procesos vitales.

En consecuencia, para el logro de la igualdad real, la estrategia óptima consistiría en que todos los operadores de la intervención social introdujeran la perspectiva de género en sus intervenciones profesionales, como una estrategia clave de avance hacia una sociedad más igualitaria, participativa, democrática y feliz, que permita el desarrollo del potencial y las capacidades de los individuos que la conforman.

## 2 LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INTERVENCIÓN SOCIAL.

El campo de lo social no es neutro. Este es el punto de partida que adoptamos en nuestra exposición, está conformado por varones y mujeres, insertos e insertas en un complejo entramado de identidades y relaciones de poder desiguales, mantenidas a lo largo de la Historia y normalizadas y naturalizadas (también obviadas e incluso negadas) por la sociedad.

Si con la intervención social lo que pretendemos es generar un cambio social eliminando situaciones de desigualdad, se hace absolutamente necesario introducir la perspectiva o enfoque de género en nuestra intervención, ya que de este modo haremos visibles las desigualdades existentes entre varones y mujeres y podremos contribuir, de un modo íntegro y comprometido con la justicia social, a promover la igualdad entre ambos géneros, en cualquiera que sea nuestro ámbito de acción.

Considerar la intervención social desde una perspectiva integral, implica, no sólo que el punto de partida de nuestra acción va a ser estudiar y diagnosticar la realidad sobre la que vamos a operar, sino que como profesionales también hemos de (García, 2007):

- Concienciar y sensibilizar a personas, comunidades e instituciones tanto hacia su entorno inmediato como a sus posibilidades de futuro.
- Formar y ayudar a comprender las relaciones humanas y la responsabilidad que tenemos hacia las personas y hacia el medio en que vivimos.
- Modificar actitudes, trabajando por la adquisición de nuevos valores.
- Capacitar a las personas, involucrarlas en su propia mejora y en la de su entorno inmediato.
- Analizar y evaluar los programas y las acciones que se implantan.
- Tomar conciencia y responsabilizarnos de nuestro propio papel como elementos impulsores de cambios sociales y como coordinadores/as de los mismos.
- Buscar el equilibrio entre nuevas perspectivas y la valoración de lo cotidiano, lo enraizado en el entorno.

Y para poder llevar a cabo todo lo expuesto, se hace necesaria la introducción de una perspectiva, transformadora, de género, es decir, aquella que, partiendo de un diagnóstico de las relaciones de género existentes, pretende recrearlas de modo más equitativo e igualitario para mujeres y varones como resultado de un proceso sostenido de cambio social (López, 2007).

Implica, adoptar una nueva mirada sobre la realidad social, con mayores sensibilidades, donde se adviertan y amplifiquen las situaciones de diferencias y desigualdades existentes. Implica tomar conciencia de cómo el género afecta a la vida de las personas (de modo particular a las mujeres), limitando el desarrollo de sus potencialidades y dificultando la resolución de sus problemas y necesidades.

Adoptar esta mirada es lo que se denomina ponerse las “gafas de género”, que permite hacer visible lo “invisible, normalizado, lo naturalizado y aceptado socialmente”. Implica adoptar una nueva mirada sobre la realidad, captando las diferencias y desigualdades entre varones y mujeres y considerando sus necesidades desde un desigual punto de partida, y en consecuencia, generando acciones (profesionales y personales) que supongan transformaciones sobre las realidades particulares e individuales, pero también sobre las colectivas y sociales. Y estas acciones han de ir dirigidas a modificar la forma y el fondo, si no, corremos el riesgo de parchear o bien contribuir a mantener, e incluso fomentar, desigualdades mantenidas a lo largo de los siglos.

Por tanto, si desde la intervención social se pretende transformar y/o generar cambios en la sociedad, esta transformación no será integral sino se parte de la consideración de desigual distribución en el reparto de recursos, tiempos, espacios, roles, cualidades... entre varones y mujeres y que dará lugar a unas vivencias, necesidades, problemas... diversos, basadas en estas diferencias socialmente legitimadas y mantenidas en el tiempo y que limitan y dificultan el desarrollo de los individuos.

Y, necesariamente, el cambio social orientado hacia la consecución de una sociedad más igualitaria, pasa por la erradicación de las desigualdades que las mujeres hemos sufrido tradicionalmente, pero también se hace necesaria la implicación de los varones en esta tarea, por tanto, las acciones no han de ser dirigidas exclusivamente a las mujeres (aunque a veces, así se requiera y sea la estrategia óptima a seguir), sino a unos y otras, promoviendo y potenciando sus capacidades y recursos.

Y a lo largo de todo el proceso, no hemos de olvidar nuestro propio papel, como profesionales (varones o mujeres), y consideramos, que se hace necesario, para poder generar cambios efectivos, tomar conciencia de cómo dirigimos nuestra propia mirada hacia lo personal y hacia los y las demás, por ello, habremos de tomar un protagonismo relevante en el proceso de formación de forma que los cambios se sustenten en la propia concientización y que vayan dirigidos hacia dentro y hacia fuera, a la vez que propicien nuestro propio empoderamiento.

### 3 EL ENFOQUE FORMATIVO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EMOCIONALMENTE INTELIGENTE

La formación dirigida a profesionales que promueven/promoverán la igualdad es una necesidad reconocida por todos/as aquellos/as técnicos/as que operan en esta campo. Por ello, la propuesta formativa es muy amplia y desde muy diversos contextos. El objetivo que suele pretenderse, en muchos programas formativos, frecuentemente está orientado a dotarle de mayor conocimiento acerca de la realidad de varones y mujeres, las desigualdades, las violencias contra las mujeres.... La prioridad es, con frecuencia, la adquisición de referentes cognoscitivos, y si bien, estos contenidos, son absolutamente necesarios, consideramos que no son suficientes.

Actualmente estamos asistiendo en el panorama universitario a un cambio notable, donde el alumnado no será mero receptor de los conocimientos transmitidos por el profesorado sino que se exigen nuevos modelos de aprendizaje donde el/la estudiante ocupe un lugar central en el proceso y donde el profesorado asuma un papel de orientación o guía. Además, la universidad, no es ya solo un espacio donde se van a aprender conocimientos sino un lugar donde se han de adquirir un conjunto de competencias, entendidas éstas como “la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser” (Ibarra, 2000). Es decir, se pretende que se formen a profesionales que sean capaces de poner en práctica, de forma integrada, aptitudes, actitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos.

Así pues para poder desempeñarnos competentemente en nuestros entornos laborales necesitamos disponer de conocimientos, de habilidades, de disposiciones (actitudes, afectos y valores) y de conductas que nos permitan una realización exitosa de la actividad. Necesitamos combinar lo cognoscitivo, lo afectivo y lo conductual. Y por ello, la configuración del marco referencial profesional (paradigma, hábito, mapa mental...) estará constituido por (Covey, 1997):

- *Conocimientos teóricos, técnicos, metodológicos, personales* (influenciados por el género).
- *Actitudes.*
- *Valores.*
- *Habilidades.*

- *Motivos.*
- *Conductas.*

Esto es: Conocimientos (Qué, por qué); Deseos (quiero) y Capacidades (cómo)

De lo cuál se desprende que cuando estamos interviniendo profesionalmente (cualquiera que sea nuestra disciplina formativa de referencia y cualquiera que sea nuestro contexto de intervención), aportamos a nuestra acción cualidades técnicas y también personales, de forma que cada persona, ante una misma situación y ante un mismo objetivo, podrá establecer modos de acción y vivencias de los mismos, diferentes.

Las particularidades que se han de añadir a este enfoque formativo son: por una parte que trabajamos con personas, -con mujeres o con varones-, y a la vez que profesionales somos mujeres y varones; y por otra parte que, con mucha frecuencia, nos constituimos como recurso básico en nuestra propia intervención profesional.

Aplicado esto a nuestro trabajo como promotores/as de la igualdad entre varones y mujeres, implica tener en cuenta esta consideración añadida: que cada una de nosotras y nosotros también somos mujeres y varones, de manera, que participamos del mismo proceso socializador y configurador de lo que es ser mujer y varón porque estamos insertas/os en la misma realidad sociocultural, lo cual nos lleva a tener internalizados los modelos masculinos y femeninos ensalzados en la realidad familiar, social y cultural en la que hemos sido socializadas/os. Nos lleva a participar de la misma realidad estereotipada que atrapa en los papeles, normas, y rasgos a varones y mujeres.

Aunque si bien es verdad que hemos avanzado mucho, todavía es frecuente que seamos las mujeres quienes asumamos con mayor frecuencia la responsabilidad de buscar estrategias para conciliar vida familiar y laboral, renunciar al trabajo (cuando hay conflicto), tener doble/triple jornada laboral, o vivir la culpabilidad por no ser madres o no vivir la maternidad del modo "idealizado", o bien renunciar a nuestro espacio personal para procurar atención al espacio familiar o laboral. Porque, a las mujeres, se nos permite trabajar pero sin descuidar las obligaciones familiares, ya que se ha producido, lo que Díaz-Aguado (2000) denomina, "adaptación formal del rol".

Cuando estamos desempeñando nuestro trabajo profesional nuestro modo de representar el mundo, de configurarnos a nosotros como varones y mujeres, tiñe nuestra actuación, y, a veces, nuestras creencias interfieren sobre la misma, y aunque nuestros conocimientos son adecuados, la interferencia que ejercen los valores lleva a que prescribamos acciones poco coherentes. Es así, que por ejemplo, algunas mujeres (y también varones) profesionales (de cualquier ámbito) minimizan señales de maltrato, hacen recomendaciones de permanecer al lado del maltratador a pesar de que la mujer no quiera seguir; refuerzan el papel de víctima; no otorgan el valor a la palabra de la mujer, no escuchan sus necesidades sino que anteponen su criterio profesional e infantilizan y someten a su criterio a la mujer, etc. Es decir, que ante el ojo observador, ponen de manifiesto incongruencias en sus actuaciones.

Antes hacíamos referencia a que con mucha frecuencia la persona del/la profesional es el único recurso (junto con la persona usuaria/cliente) con el que cuenta para desempeñar su trabajo, constituyéndose por tanto, en instrumento de su propio trabajo. A su vez, la realidad laboral le exige satisfacer demandas de diversa índole y de diversa procedencia, lo que conlleva que las

personas que trabajamos con personas, necesitamos tener un buen nivel de competencia personal, para poder ser eficaces en el trabajo y prevenir situaciones de estrés. En consecuencia, uno de los enfoques de la formación ha de estar centrado en la/el persona del profesional, para posteriormente mejorar la relación y la competencia profesional.

Tras la exposición realizada, sostenemos que la formación ha de ir dirigida no sólo a adquirir referentes conceptuales cognoscitivos, sino también orientada a la adquisición de habilidades así como a la toma de conciencia del modelo de mujer (o de varón) que tenemos integrado y que está teniendo incidencia en nuestro trabajo. Así pues, el abordaje de la formación a profesionales que trabajan como promotores/as de la igualdad, se articulará, a nuestro juicio, desde las siguientes particularidades:

1. La consideración del/la profesional que trabaja con personas, como un instrumento de su propio trabajo.
2. El/la profesional es también es una persona inmersa en la misma realidad social y cultural que las personas que atiende.
3. El marco referencial que marca el objetivo a conseguir es la excelencia profesional, por tanto, ha de ser analizado desde un enfoque de inteligencia emocional.
4. La formación desde una triple dimensión: cognoscitiva, afectiva y conductual.

Y hechas estas consideraciones apuntamos que la formación ofertada en el Especialista en Igualdad: Intervención social desde la perspectiva de género, en la UCLM se hace bajo el enfoque de la Inteligencia Emocional. Dado que la exposición detallada excede a los objetivos de esta comunicación, ofrecemos algunos apuntes de lo que es la Inteligencia Emocional.

Salovey y Mayer (1995) la definieron inicialmente como “la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción...”. El término “inteligencia emocional” se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros/as mismos/as. Se trata de un término, pues, que engloba habilidades muy distintas (aunque complementarias) a la inteligencia académica, la capacidad exclusivamente cognitiva medida por el cociente intelectual. Para comprender la forma en que estas COMPETENCIAS influyen en el mundo laboral, Goleman incluye las siguientes cinco habilidades emocionales y sociales básicas (Goleman, 1999):

*Conciencia de sí misma/o:* Capacidad de saber lo que estamos sintiendo en un determinado momento y de utilizar nuestras preferencias para guiar la toma de decisiones basada en una evaluación realista de nuestras capacidades y en una sensación bien asentada de confianza en nosotras/os mismas/os.

1. *Autoconocimiento o Autorregulación:* Manejar nuestras emociones para que faciliten la tarea que estemos llevando a cabo y no interfieran con ella; ser conscientes y demorar la gratificación en nuestra búsqueda de objetivos; ser capaces de recuperarnos prontamente del estrés emocional.

2. *Motivación*: Utilizar nuestras preferencias más profundas para encaminarnos hacia nuestros objetivos, ayudarnos a tomar iniciativas, ser más eficaces y perseverar a pesar de los contratiempos y las frustraciones que se presenten.
3. *Empatía*: Darse cuenta de lo que están sintiendo las personas, ser capaces de ponerse en su lugar y cultivar la relación y el ajuste con una amplia diversidad de personas.
4. *Habilidades sociales*: Manejar bien las emociones en las relaciones, interpretando adecuadamente las situaciones y las redes sociales; interactuar fluidamente; utilizar estas habilidades para persuadir, liderar, dirigir, negociar y resolver disputas; cooperar y trabajar en equipo.

De manera que cuando una persona es competente emocionalmente:

- Es capaz de responsabilizarse de su vida, sus recursos personales, sus actuaciones, a la vez que optimizar todas sus capacidades y ponerlas al servicio personal y profesional. (Empoderamiento)
- Igualmente es capaz de poder dirigir su vida hacia los objetivos que se haya establecido, sustentados en los valores que haya clarificado. (Auto- liderar)
- A su vez, tendrá capacidad para poder orientar a otras personas hacia sus objetivos. (Liderar)
- Por último exhibirá una serie de repertorios conductuales que le facilitarán la negociación basada en posiciones de beneficios de todas las partes. (Ganar, ganar).

Todas estas competencias son abordadas de modo específico en los seminarios y talleres y requerirán un trabajo personal del alumnado (supervisado) sobre su propia biografía, de forma que pueda tomar conciencia de su propia realidad y pueda implementar aquellos cambios que estime oportunos.

#### **4 TÍTULO DE ESPECIALISTA EN IGUALDAD: INTERVENCIÓN SOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO TÍTULO PROPIO DE LA UCLM: CONTENIDOS Y ESTRUCTURA MODULAR.**

Expuesto el enfoque desde el que se desarrolla la formación especializada en género e intervención social en la Universidad de Castilla la Mancha, añadimos también que el curso tiene una estructura modular, consta de 30 créditos ECTS y se desarrolla en 6 módulos que se distribuyen a lo largo del curso académico (octubre- septiembre) . Se inició en el curso 2007-2008 y en el curso académico actual está en vigencia la cuarta edición del título.

El curso está orientado a la capacitación del alumnado para la incorporación de la perspectiva de género en la intervención social, de tal modo que pueda promover acciones orientadas a la reducción y erradicación de las desigualdades entre varones y mujeres y a promover una sociedad más igualitaria.

La formación permite una cualificación añadida a la disciplina de procedencia y favorecerá la inserción del alumnado tanto en contextos especializados de intervención con mujeres como en contextos generalistas donde podrá introducir la perspectiva de género. Es una formación

generalista, integral y aborda la situación de desigualdad entre varones y mujeres así como la situación de discriminación de la mujer en diferentes ámbitos. La formación y metodología se contempla desde una triple dimensión: cognoscitiva, afectiva y conductual, dado el papel relevante que las personas tienen tanto en su aprendizaje como en su conformación como instrumentos de trabajo. El contenido, a grandes rasgos, se detalla a continuación:

- MÓDULO I: Género y desigualdad: conceptualización y construcción. Desigualdad y discriminación. Aportaciones de las teorías feministas a la construcción de la igualdad.
- Políticas Públicas en materia de Género e Igualdad de Oportunidades: marco normativo internacional, europeo, nacional y regional.
- MÓDULO II: Colectivos susceptibles de intervención profesional: Mujeres rurales, mujeres violentadas, mujeres con discapacidad, migrantes, mayores....
- MÓDULO III: La intervención social desde la perspectiva de género: la prevención, la investigación, la planificación, la evaluación y la asistencia directa. Planes de Igualdad de Oportunidades en el contexto social y empresarial.
- MÓDULO IV: Áreas de intervención: trabajo, salud, medios de comunicación, cooperación internacional, educación.
- MÓDULO V: Se desarrollará a través de cuatro seminarios y dos talleres que requerirán un trabajo de análisis y reflexión personal sobre los contenidos temáticos que serán abordados:
  - *SEMINARIO 1*: Prejuicios y Estereotipos de Género. Revisión y posicionamiento personal.
  - *SEMINARIO 2*: Niveles y metodología de intervención: individual – grupal y comunitario: técnicas y procesos.
  - *SEMINARIO 3*: Competencias profesionales en la relación profesional: un enfoque desde la inteligencia emocional.
  - *SEMINARIO 4*: Género, Empoderamiento y liderazgo: Coaching para brillar con luz propia
    - ✓ *TALLER 1*: La expresión del auto-liderazgo a través de la comunicación.
    - ✓ *TALLER 2*: Relajación creativa: una estrategia para la optimización profesional.
- MÓDULO VI: Trabajo de Investigación / Proyecto de Intervención a desarrollar por el/la alumno/a y tutorizado por un/a profesor/a. y visita a instituciones que intervienen directamente con mujeres.

La modalidad de asistencia es presencial aunque, dada la realidad multicampus de nuestra universidad, puede ser seguido por videoconferencia desde los distintos campus. El profesorado

rota por los diferentes centros, de forma que puedan tener todos los campus alguna clase presencial.

La metodología docente se lleva a cabo atendiendo a las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior y es una metodología centrada en el/la alumno/a y se utilizan distintas modalidades formativas de tal modo que se logre capacitar al alumnado desde los dominios cognitivo, actitudinal y de habilidad, y entre ellas, tal como hemos señalado están: conferencias, seminarios, talleres, trabajo en subgrupos y trabajos guiado y coaching.

## 5 VALORACIÓN

Esta acción formativa, constituyó la primera iniciativa en materia de Igualdad en la Universidad de Castilla la Mancha y se puso en marcha desde el Centro de Estudios Universitarios de Talavera de la Reina-Universidad de Castilla La Mancha.

Desde sus comienzos ha sido una formación altamente demandada, el número de preinscripciones para la primera edición cuadruplicó las plazas disponibles (30) y esta alta demanda se ha mantenido constante a lo largo del tiempo, tanto es así que en todas las ediciones ha quedado alumnado sin poder cursar la formación. El número tan alto de solicitudes pone de manifiesto el interés de las y los titulados/as universitarios/as por formarse en materia de género y de modo particular en la intervención social desde una perspectiva de género, a la vez, que esta formación vino a cubrir un vacío existente en la Universidad de Castilla la Mancha. El perfil disciplinar de las y los asistentes es diverso: trabajo social, derecho, ciencias económicas, psicología, educación social, enfermería, pedagogía..., y algunas y algunos de ellas y ellos, forman parte de equipos profesionales de los centros de la mujer en Castilla La Mancha, mientras que otros desarrollan su actividad en otros campos (juzgados, hospitales, centros de salud, servicios sociales, empresa, etc.). Tan sólo han sido 4 los varones titulados, siendo mayoritariamente las mujeres que obtuvieron el título, por ello se pone de manifiesto, una vez más, que somos las mujeres quienes más ímpetu, esfuerzo y dedicación ponemos para conformar unos modelos relacionales que favorezcan el desarrollo de todas las personas que formamos parte de la sociedad.

La valoración global es muy positiva y esta iniciativa pretende, desde una actitud proactiva, sumar esfuerzos en la tarea de construir una sociedad más igualitaria entre varones y mujeres. El espacio educativo universitario es un contexto privilegiado para promover cambios tanto desde la perspectiva personal de cada estudiante como desde la perspectiva profesional, en tanto que, gran parte de ellos/as se conformarán como modelos de referencia para muchas personas con las que trabajan o trabajarán, por ello entendemos que es necesario promover acciones formativas orientadas a la promoción de una sociedad más igualitaria entre varones y mujeres entre el alumnado - tanto como individuos como potenciales profesionales.

La página Web y correo del curso, es la siguiente: [www.ei.posgrado@uclm.es](mailto:www.ei.posgrado@uclm.es); [posgrado.ei@uclm.es](mailto:posgrado.ei@uclm.es)

## BIBLIOGRAFÍA

Covey, S. (1997): *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. Barcelona: Paidós.

Díaz - Aguado, M. J., Martínez-Arias, R.; Martínez, B., Andrés, M. (2000). *El origen de la integración y de la tolerancia en niños de dos a seis años*. Madrid: Consejo Económico y Social-CAM.

Díaz - Aguado, M.J. (Dir.) (2001): *La construcción de la igualdad y la prevención de la violencia contra la mujer desde la educación secundaria*. Madrid: Instituto de la Mujer.

García, J. (2007): La intervención social ante las necesidades sociales emergentes. *Trabajo Social Hoy*, 50, 77-98.

Goleman, D. (1998): *La inteligencia emocional*. Madrid: Kairós.

Goleman, D.(1999): *La inteligencia emocional en la práctica*. Madrid: Kairós.

Ibarra, A (2000): Formación de recursos humanos y competencia laboral. Boletín Cinter- for / OIT. 149. Montevideo.

López, I. (2007): *El enfoque de género en la intervención social*. Madrid: Cruz Roja.

Mayer, J. D. Y Salovey, P. (1997): What is emotional intelligence? En Salovey , P. y Sluyter, D. (Eds). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*. New York: Basic Books.

Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., Y Palfai, T. P. (1995): Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. En Pennebaker, J. W. (Ed.), *Emotion, Disclosure and Health*. Washington: American Psychological Association.